EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2011-2012

Montérégie

Québec

Ce plan a été adopté par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie
le10 février 2011

Cette publication a été réalisée par la
Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de la Montérégie
3225, avenue Cusson, bureau 5500
Saint-Hyacinthe J2S 0H7

Visitez la section « Publications » de notre site Internet à l'adresse suivante :

http //emploiquebec.net/monteregie

ISBN 978-2-550-62872-9 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-62873-6 (version électronique)
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2011

Table des matières

Mot de la directrice régionale et du président 5

1 **Présentation générale** 7

2 **Portrait du marché du travail de la région de la Montérégie** 11

3 **Enjeux et orientations** 17

Orientation 1 :
Atténuer les effets résiduels de la récession sur le marché du travail et soutenir la relance de l'emploi 20

Orientation 2 :
Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes 20

Orientation 3 :
Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements 22

Orientation 4 :
Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière 22

Orientation 5 :
Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec Montérégie 23

4 **Axes d'intervention et stratégies retenues** 25

5 **Ressources allouées et cibles de résultats** 33

Note : *Le genre masculin utilisé dans ce texte désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les femmes que les hommes et n'est utilisé que dans le but d'alléger le texte.*

Mot de la directrice régionale et du président

L'exercice de planification 2011-2012 s'inscrit dans la continuité et la poursuite des actions mises en œuvre en 2010-2011. Les orientations s'inscrivent en cohérence avec la planification stratégique 2011-2014 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et celle de la Commission des partenaires du marché du travail et prennent en compte les attentes de la ministre telles que signifiées à Emploi-Québec. Les axes d'intervention et les stratégies retenues tiennent également compte des résultats de la consultation tenue auprès des partenaires, entreprises et employés de la Montérégie à l'automne 2010. Emploi-Québec s'affaire donc à relever le défi que poseront la persistance du chômage à court terme et le vieillissement de la population, avec le risque que cela comporte pour le niveau de vie de la population et l'équilibre du marché du travail. L'année 2011-2012 sera aussi marquée par l'amorce de la révision du modèle d'affaires d'Emploi-Québec, dans un objectif de modernisation de sa prestation de services.

La récession que nous avons traversée en 2009 s'est traduite par des hausses du chômage et du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et, dans une moindre mesure, de prestataires de l'aide sociale. En 2010, le nombre de prestataires d'assurance-emploi a commencé à se résorber. Le taux de chômage annualisé est demeuré relativement stable en 2010 à 7,7 %. Il s'est créé 9 100 emplois en Montérégie en 2010 (66 700 emplois au Québec).

Selon nos prévisions, ce n'est pas avant 2012 que le nombre de prestataires reviendra à celui d'avant la récession. La création d'emplois retrouve en 2011 un rythme de croissance comparable à celui observé entre 2000 et 2007. Malgré cela, le taux de chômage reste plus élevé qu'avant la récession.

Il est important de garder à l'esprit l'enjeu démographique auquel la Montérégie demeurera confrontée, et ce, peu importe l'évolution conjoncturelle. Malgré la croissance de 6,4 % de la population montérégienne, entre 2001 et 2006, celle-ci est vieillissante. En effet, il y a eu une hausse de 15,3 % de la population âgée de 45 ans et plus et une baisse de 2,8 % de la population plus jeune. D'ailleurs, la population en âge de travailler (15-64 ans) a commencé à diminuer dans certains territoires de la région. Cette baisse devrait atteindre l'ensemble de la Montérégie en 2017.

Diane Landriault
Directrice régionale
Emploi-Québec Montérégie

Tous ces enjeux du marché du travail constituent la pierre angulaire du Plan d'action régional 2011-2012 d'Emploi-Québec Montérégie. La région aura donc des défis importants à relever pour développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi que lutter contre le chômage et l'exclusion sociale dans une perspective de développement économique et social. La dévitalisation de nombreuses municipalités touchées par une décroissance démographique et par la détérioration de leur tissu industriel représente également un enjeu de taille.

Soulignons que, dans le contexte économique actuel, Emploi-Québec Montérégie et le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de la Montérégie poursuivront leurs efforts afin de fournir une main-d'œuvre mieux formée, qualifiée et compétente permettant aux entreprises d'accroître leur productivité et de combler leurs besoins de main-d'œuvre.

C'est donc avec fierté que nous vous invitons à prendre connaissance de ce document. Celui-ci présente, en plus des enjeux et orientations, les axes d'intervention et les stratégies retenues pour la présente année, ainsi que le budget d'intervention mis à la disposition des centres locaux d'emploi de la Montérégie pour offrir des services publics d'emploi aux citoyens et aux entreprises. Aussi, il fait part des cibles de résultats pour lesquelles nous avons des comptes à rendre publiquement.

L'ensemble du personnel d'Emploi-Québec Montérégie, ainsi que les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie, sont fiers d'œuvrer auprès des citoyens et des entreprises de la Montérégie et s'engagent à tout mettre en œuvre pour que ce plan d'action soit une réussite.

Jean-Claude Lecompte
Président
Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie

1 Présentation générale

1. Présentation générale

À l'automne 2010, Emploi-Québec Montérégie a réalisé une consultation Web dans le cadre de l'élaboration de son Plan stratégique 2011-2014. Présentant les enjeux de court et moyen terme en ce qui a trait aux marchés du travail et aux orientations d'Emploi-Québec, la consultation portait spécifiquement sur les axes d'interventions et les stratégies que nous comptions mettre de l'avant pour les prochaines années.

Plus de 750 partenaires, entreprises et employés ont répondu à l'appel. Dans l'ensemble, le taux d'approbation relatif aux axes et stratégies proposées dépasse 90 %. Les fruits de cette consultation nous ont également permis de peaufiner nos stratégies afin de mieux répondre aux besoins des individus et entreprises de la région.

La planification liée aux services publics d'emploi doit être établie en concertation par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail. Elle doit être approuvée par le gouvernement, conformément à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail. Ainsi, la responsabilité de la Commission des partenaires du marché du travail porte essentiellement sur la planification liée aux services publics d'emploi.

La planification liée aux services de solidarité sociale relève de la responsabilité du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, conformément à la Loi sur l'administration publique.

Mission

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion sociale et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

Emploi-Québec considère que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Par ses interventions, elle vise à :

- favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de Québécois aptes au travail et à mobiliser les bassins de main-d'oeuvre sous-représentés sur le marché du travail;
- développer les compétences et à accroître la productivité de la main-d'œuvre;
- améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises.

Emploi-Québec joue donc un rôle stratégique pour permettre au Québec de relever avec succès le défi que posent, entre autres, la faible croissance et le vieillissement de la population. Les bénéfices attendus concernent autant le niveau de vie de sa population que l'équilibre du marché du travail, ainsi que le maintien, dans le contexte actuel des finances publiques.

Afin de tirer le meilleur de ses services et de sa gestion des résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en concertation avec les différents partenaires du marché du travail.

Services

Services publics d'emploi

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois.

Les services publics d'emploi jouent également un rôle-clé pour aider le Québec à relever les défis que posent le vieillissement de sa population, le rehaussement de la productivité des entreprises et l'intensification de la concurrence internationale. Ils sont également des piliers pour faire face aux risques que ces défis représentent pour le niveau de vie des Québécois, pour l'équilibre du marché du travail, pour la capacité de l'État de financer ses programmes et de répondre aux besoins de la population, de même que ceux des entreprises afin de maintenir et de créer des emplois.

Services de solidarité sociale

Emploi-Québec est responsable de l'administration du régime québécois de sécurité du revenu, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles. À ce titre, le rôle d'Emploi-Québec consiste à soutenir financièrement les personnes et les familles démunies et à favoriser leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les encourage à exercer des activités permettant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active dans la société.

Ainsi, par son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux quant à l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécois et de leurs communautés et à la réduction de la pauvreté.

Structure organisationnelle

Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT)

Emploi-Québec Montérégie mise, entre autres, sur le partenariat pour jouer pleinement son rôle. Ce partenariat se manifeste au sein d'instances comme le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie. Il a pour but de définir la problématique du marché du travail montérégien et de soumettre annuellement le plan d'action régional d'Emploi-Québec Montérégie pour approbation par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Centre local d'emploi (CLE) et Centre administratif de la Montérégie

Les services publics d'emploi et de solidarité sociale offerts par Emploi-Québec Montérégie sont accessibles par l'intermédiaire de dix-neuf centres locaux d'emploi et d'un centre administratif, répartis dans quatorze municipalités régionales de comté (MRC) et une agglomération urbaine.

Aux fins de la planification et des relations avec les partenaires du milieu et compte tenu de l'existence dans la région de la Montérégie de trois (3) conférences régionales des élus (CRÉ), les centres locaux d'emploi sont regroupés selon les territoires de CRÉ, soit ceux de La Vallée-du-Haut-St-Laurent, de la Montérégie Est et de Longueuil.

Direction régionale

La Direction régionale d'Emploi-Québec Montérégie est répartie sur deux sites : Longueuil et Saint-Hyacinthe. Elle a pour rôle principal d'identifier, dans le cadre des orientations nationales, les problématiques du marché du travail de la région retenues aux fins d'intervention de même que les cibles de résultats régionales et d'adapter les stratégies, mesures et programmes à leur réalité. Dans cette perspective, la direction régionale développe avec le Conseil régional les axes d'intervention et les stratégies pertinentes pour répondre aux problématiques identifiées.

2 PORTRAIT du marché du travail de la région de la Montérégie

2. Portrait du marché du travail de la région de la Montérégie

Population et territoire

Selon le scénario[1] de prévision de l'Institut de la statistique du Québec, la population de la Montérégie atteignait 1 444 045 personnes en 2010, soit 18,3 % de l'ensemble du Québec. C'est la seconde région au Québec, après Montréal, pour la taille de sa population, mais la première pour la croissance démographique absolue. La région compte 14 MRC, formées de 179 municipalités, d'une agglomération urbaine (Longueuil) et de deux réserves indiennes.

Plus de la moitié (57,9 %) de la population se retrouve dans quatre municipalités régionales de comté (MRC de Vaudreuil-Soulanges, MRC de Roussillon, MRC de La Vallée-du-Richelieu et la MRC de Lajemmerais) et dans l'Agglomération de Longueuil, formant la couronne sud de Montréal. Ce territoire (la partie de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal) est densément peuplé et fortement urbanisé. Les autres MRC sont beaucoup moins populeuses et présentent d'abord un caractère semi-urbain ou rural.

En plus de l'Agglomération de Longueuil, la région se caractérise par la présence historique de cinq villes satellites desservant de vastes superficies agricoles et jouant un rôle majeur dans l'industrie manufacturière régionale. Il s'agit de Granby au sud-est, de Saint-Jean-sur-Richelieu au sud, de Valleyfield à l'ouest, de Sorel-Tracy au nord et de Saint-Hyacinthe au centre.

Évolution et caractéristiques démographiques

Après une décélération marquée de la croissance démographique au cours des dernières périodes de recensement (+ 10,0 % entre 1986 et 1991, + 4,8 % entre 1991 et 1996 et + 1,6 % entre 1996 et 2001), la population montérégienne s'est remise à croître rapidement (+ 6,4 %) entre 2001 et 2006. Il est à noter que ce rythme de croissance est plus important que celui qu'a connu la province (+ 4,3 %). Selon le scénario de prévision de l'Institut de la statistique du Québec, la population de la Montérégie devrait croître de 5,1 % entre 2009 et 2014. Pour l'ensemble de la province, la croissance devrait être de 3,9 %.

Toutefois, la population montérégienne est vieillissante. Le nombre de personnes âgées de 45 ans et plus a progressé considérablement avec une hausse de 15,3 % entre 2001 et 2006. Du côté de la population plus jeune, elle a diminué de 2,8% au cours de cette même période. Selon l'Institut de la statistique du Québec, la population montérégienne âgée de 15 à 64 devrait diminuer de 3,3 % entre 2006 et 2031. Le déclin de la population en âge de travailler devrait commencer dès 2014 pour l'ensemble du Québec et en 2017 à l'échelle de la Montérégie. Précisons que la diminution de la population d'âge actif est déjà amorcée dans l'Agglomération de Longueuil ainsi que dans trois municipalités régionales de comté (MRC d'Acton, MRC du Haut-Saint-Laurent et la MRC Pierre-De Saurel).

Conjoncture économique et emploi

La reprise de l'économie mondiale est à vitesse inégale. Tandis que les pays industrialisés connaissent une croissance modeste et que plusieurs n'ont pas atteint leur niveau de croissance d'avant récession, les pays en émergence vivent une reprise marquée et sont le moteur de la croissance du PIB mondial. Le Canada, premier pays du G7 a atteindre son niveau de croissance d'avant récession, est en expansion, phase qui devait être plus lente que la phase de reprise. Le Québec connaît une reprise plus lente, étant affecté par le commerce extérieur qui est au ralenti, notamment à cause de l'atonie du marché américain.

En 2010, il s'est ajouté 9 100 (+ 1,3 %) postes en Montérégie comparativement à une augmentation de 2 700 (+ 0,4 %) postes en 2009. Ceci porte à 730 700 le nombre de personnes en emploi à l'échelle régionale, soit 18,7 % des personnes occupées au Québec. Pour l'ensemble du Québec, 66 700 emplois (+ 1,7 %) se sont créés au cours de l'année. D'ailleurs, tous les emplois qui avaient été perdus lors de la récession ont été récupérés et le niveau d'emplois est même supérieur.

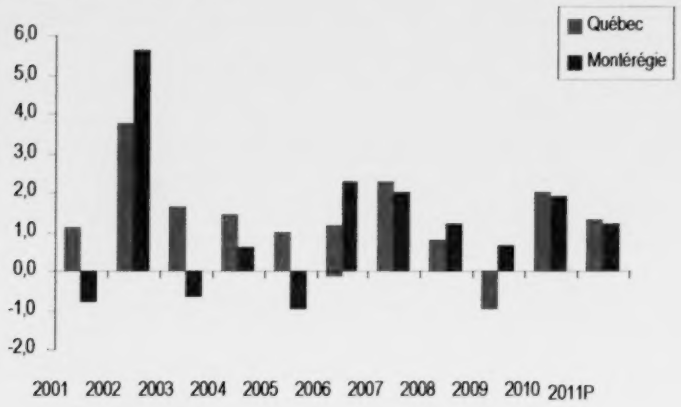
En dépit des gains d'emplois observés, le taux de chômage montérégien est demeuré relativement stable, progressant de 0,1 point de pourcentage pour s'établir à 7,7 % en 2010. En ce qui concerne le taux de chômage québécois, il est passé de 8,5 % en 2009 à 8,0 % en 2010. Cette diminution s'explique principalement par la baisse du nombre de chômeurs (- 17 100) dans la province plutôt qu'en raison d'une croissance du marché de l'emploi.

L'année 2011-2012 pourrait vraisemblablement connaître une croissance modérée de l'emploi, tant au Québec qu'en Montérégie. Le rythme plus lent de l'économie en 2011 devrait ralentir la création d'emplois. Selon nos prévisions, le taux de croissance de l'emploi en Montérégie devrait être légèrement inférieur à celui du Québec (1,2 % contre 1,3 %). Ainsi, il devrait s'ajouter un peu moins de 9 000 postes à l'économie régionale et près de 50 000 postes au niveau provincial.

1 Le scénario utilisé rassemble les hypothèses d'évolution issues de la tendance moyenne

■ Graphique 1

Variation de l'emploi (%) en Montérégie et au Québec de 2001 à 2010 et prévisions 2011



Source : Emploi-Québec, Historique; Statistique Canada.

Scolarité

Selon les données du recensement de 2006, le niveau de scolarité de la population de la Montérégie est légèrement inférieur à celui de l'ensemble du Québec. La proportion de diplômés universitaires est de 18,7 % en Montérégie et de 20,8 % dans la province.

La Montérégie présente de grandes disparités au niveau du degré de scolarité. Les MRC de La Vallée-du-Richelieu, de Vaudreuil-Soulanges et de Lajemmerais présentent des niveaux de scolarité supérieurs à celui de l'ensemble de la Montérégie et du Québec. Cependant, les MRC d'Acton, du Haut-Saint-Laurent et des Jardins-de-Napierville comptent parmi les plus faiblement scolarisées comparativement à la Montérégie et à l'ensemble de la province. De plus, 39,6 % de la population montérégienne détient au plus un diplôme d'études secondaires, comparativement à 38,2% pour l'ensemble de la province. En Montérégie, 10 MRC ont des taux plus élevés que celui de la région. Certaines frôlent même les 60 %, une clientèle particulièrement à risque de chômage.

Prestataires de soutien public du revenu

En Montérégie, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi a augmenté de 6,0 % (+ 502) en 2010* par rapport à 2009*. C'est dans le secteur des métiers, transports et machinerie que l'on observe la proportion la plus élevée de prestataires (40,0 %), suivi du secteur vente et services (13,9 %), du secteur affaires financières (13,5 %) et du secteur de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique (12,1 %). Notons que la répartition des prestataires en Montérégie est similaire à celle observée pour l'ensemble du Québec.

En ce qui a trait au nombre de prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi, il était de 18 525 en septembre 2010, soit une hausse de 2,8 % (+ 502) par rapport à septembre 2009. Dans l'ensemble du Québec, on observait une diminution de 1,6 % (- 2 250) des prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi entre septembre 2009 et septembre 2010.

Fait à signaler, plus de 38 % des prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi, tant au Québec qu'en Montérégie, cumulent plus de dix ans de présence au programme d'aide financière de dernier recours.

■ Tableau 1

Nombre de prestataires de l'aide sociale (sans contraintes à l'emploi), et de l'assurance-emploi selon le genre de compétence

Clientèle	Montérégie			Québec		
	Septembre 2010	Septembre 2009	Variation %	Septembre 2010	Septembre 2009	Variation %
Prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi	18 525	18 023	2,8	138 569	140 819	-1,6
Prestataires de l'assurance-emploi*	51 188	48 305	6,0	330 505	313 545	5,4

Sources : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Ressources humaines et Développement social Canada.

*Moyenne des mois d'octobre 2009 à septembre 2010 et d'octobre 2008 à septembre 2009.

Répartition des entreprises selon le secteur d'activité économique et la taille

En Montérégie, on dénombrait 41 458 établissements en 2009. Près de 90 % des entreprises de la région comptent moins de 20 employés. Le secteur des services comporte le plus grand nombre d'établissements avec 73,4 % du total montérégien. Du côté du secteur de la fabrication, les établissements représentent 6,6 % du total de la région et fournissent 17,5 % de l'emploi. Néanmoins, 18,0 % des établissements oeuvrant dans le secteur de la fabrication au Québec se situent en Montérégie.

■ Tableau 2

Répartition des entreprises (établissements*) de la Montérégie selon le secteur d'activité et la taille (nombre d'employés) en 2009

	Montérégie						
	1 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 et plus	Total
Total	**31 387**	**5 041**	**3 342**	**1 032**	**418**	**238**	**41 458**
Primaire	2 121	163	133	28	11	3	2 459
Construction	4 945	544	254	54	17	4	5 818
Fabrication	1 469	439	443	202	115	73	2 741
Services	22 852	3 895	2 512	748	275	158	30 440

Source : Registre des entreprises de Statistique Canada, compilation spéciale, décembre 2009.

*Un établissement est une unité de production, de vente, d'administration, etc., géographiquement localisée comme étant la plus petite unité constituant un ensemble d'exploitation distinct.

Travailleurs et revenus d'emploi

Les données de l'Institut de la statistique du Québec, portant sur le taux de travailleurs en 2009, nous révèlent une forte disparité entre les MRC de la région. En effet, on constate, pour la région, un écart de 21,7 points de pourcentage entre le taux de travailleurs le plus faible et le taux le plus élevé.

Des 104 MRC et territoires du Québec, la Montérégie se démarque fortement. Parmi les dix MRC et TE (territoires équivalents) affichant le plus haut taux de travailleurs au Québec, cinq se situaient en Montérégie. Ces cinq MRC montérégiennes se classent également dans les dix premières pour le plus haut taux de travailleurs chez les femmes. Du côté des hommes, la Montérégie se démarque également, ayant quatre MRC parmi les dix premières.

En ce qui a trait au revenu d'emploi moyen, quatre MRC de la Montérégie se trouvent parmi les dix MRC ou TE où le revenu moyen d'emploi est le plus élevé. Cependant, la MRC d'Acton arrive au dernier rang québécois à ce chapitre.

■ Tableau 3

Nombre, taux et revenu d'emploi moyen des travailleurs de 25 à 64 ans en Montérégie

MRC	Nbre travailleurs			Taux travailleurs*			Revenu d'emploi moyen		
	2008	2009	Var. 09/08 (%)	2008	2009	Écart 09/08	2008	2009	Var. 09/08 (%)
Montérégie									
Brome-Missisquoi	18 827	18 577	-1,3	72,0	71,2	-0,8	36 550	36 896	0,9
La Haute-Yamaska	38 172	38 216	0,1	76,5	75,8	-0,6	40 130	40 280	0,4
Acton	6 185	6 045	-2,3	72,3	71,1	-1,3	31 565	30 677	-2,8
Pierre-De Saurel	19 551	19 423	-0,7	67,7	67,5	-0,1	42 196	41 482	-1,7
Les Maskoutains	34 997	34 776	-0,6	77,0	76,2	-0,8	37 809	38 217	1,1
Rouville	14 918	15 412	3,3	79,6	80,4	0,8	39 498	39 442	-0,1
Le Haut-Richelieu	48 146	48 253	0,2	76,1	75,8	-0,3	41 406	41 938	1,3
La Vallée-du-Richelieu	52 231	53 522	2,5	82,2	83	0,8	50 697	51 092	0,8
Longueuil	165 632	167 002	0,8	74,0	74,1	0,1	51 363	51 610	0,5
Lajemmerais	34 098	34 355	0,8	83,5	83,1	-0,4	51 962	52 102	0,3
Roussillon	72 781	73 327	0,8	78,3	77,5	-0,8	48 291	48 838	1,1
Les Jardins-de-Napierville	11 575	11 553	-0,2	81,1	82	0,9	35 656	36 035	1,1
Le Haut-Saint-Laurent	8 226	8 251	0,3	61,2	61,4	0,2	33 082	33 899	2,5
Beauharnois-Salaberry	23 615	23 572	-0,2	69,8	69,5	-0,3	40 044	40 333	0,7
Vaudreuil-Soulanges	60 863	62 132	2,1	81,2	81,6	0,4	49 193	49 193	-0,2

Source : Institut de la statistique du Québec et ministère du Revenu du Québec.

*Le taux de travailleurs est le rapport entre le nombre de travailleurs et la population des 25-64 ans.

3 ENJEUX et ORIENTATIONS

3. Enjeux et orientations

Emploi-Québec élabore annuellement son plan d'action, alors que, pour le ministère, la planification stratégique est réalisée dans une perspective triennale (2011-2014). Cette perspective pluriannuelle s'impose eu égard à la nature structurelle et au caractère persistant des problèmes auxquels s'attaquent les services publics d'emploi. Ainsi, les orientations proposées s'appliqueront sur une période de trois ans, à moins de changements majeurs de l'environnement interne ou externe nécessitant qu'elles soient modifiées.

Par ailleurs, les axes d'intervention et les stratégies contenues dans le plan d'action seront ajustés chaque année en tenant compte de l'évolution du marché du travail. De plus, les diverses stratégies gouvernementales et ententes interministérielles impliquant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Emploi-Québec telles, sans être exhaustif, le Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015, la Stratégie d'action jeunesse 2009-2014, la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées et l'entente avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles sont pris en compte dans l'élaboration du Plan d'action régional. À celles-ci, s'ajoutent les stratégies qui relèvent spécifiquement d'Emploi-Québec, soit la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine et la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. De plus, nous poursuivrons la mise en œuvre du Plan emploi métropole impliquant les régions de Montréal, Laval, Laurentides, Lanaudière et la Montérégie.

Les orientations d'Emploi-Québec pour 2011-2012 permettent de tenir compte du niveau encore élevé de chômeurs pour l'année à venir, tout en répondant aux grands enjeux structurels auxquels le Québec est confronté, en visant l'amélioration du taux d'emploi de la population du Québec ainsi que de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements. L'orientation organisationnelle témoigne de la nécessité pour Emploi-Québec d'entreprendre la révision de son modèle d'affaires, dans un objectif de modernisation de sa prestation de services afin d'assurer la livraison de services efficients.

Enjeu à court terme (fin 2011)

Premier véritable repli économique depuis 1991…

Frappé par la crise financière et ses répercussions sur l'économie mondiale, le Québec est entré en récession en 2008, mettant fin à sa plus longue période de croissance économique, soit plus de 16 ans.

En 2009, le Québec a subi une diminution du produit intérieur brut (PIB) de l'ordre de 1,4 %. Il a tout de même été moins touché que le Canada et les États-Unis qui ont respectivement affiché un taux de croissance annuel de -2,1 % et -2,4 %. Cette situation s'est également traduite par une baisse du niveau de l'emploi.

Le marché du travail moins affecté qu'au cours des récessions précédentes

Moins affecté que par les récessions précédentes, le niveau d'emploi a reculé au Québec de 72 600. Cette baisse a été beaucoup moins marquée que lors de la récession du début des années 90, avec 163 800 emplois de perdus, ou celle du début des années 80, avec un repli de 220 200 emplois. Depuis le creux atteint en juillet 2009, le niveau d'emplois au Québec s'est redressé, de sorte qu'en mai 2010, il surpassait celui d'avant la récession.

La récession a malgré tout entraîné d'importants revirements de tendance au niveau de l'évolution du bassin de chômeurs de courte et de longue durée. À cet égard, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi s'est mis à augmenter à partir d'octobre 2008. A son plus haut niveau, en février 2010, nous en comptions 64 292, soit 42 % de plus qu'en février 2008. Du côté de l'aide sociale, la première hausse fut enregistrée en juillet 2008. En septembre 2010, la Montérégie comptait plus de 1 650 prestataires d'aide sociale sans contraintes à l'emploi de plus qu'à cette période.

Selon nos prévisions, ce n'est pas avant 2012 que le nombre de prestataires reviendra à celui d'avant la récession. La création d'emplois retrouvera en 2011 un rythme de croissance comparable à celui observé entre 2000 et 2007. Malgré cela, le taux de chômage reste plus élevé qu'avant la récession compte tenu de la croissance de la population active. Il atteignait 7,6 % en septembre 2010 en Montérégie.

Compte tenu que les effets de la récession sur le chômage vont perdurer au moins jusqu'en 2011, l'enjeu auquel est confrontée Emploi-Québec, à court terme, est le risque que les personnes en chômage à la suite de la récession demeurent sans emploi de façon prolongée.

Pour cette raison, la première orientation d'Emploi-Québec est la suivante :

ORIENTATION 1

Atténuer les effets résiduels de la récession sur le marché du travail et soutenir la relance de l'emploi.

En raison de la lente reprise économique qui s'observe, les chômeurs et les personnes éloignées du marché du travail doivent être soutenus. Emploi-Québec, par ses services et mesures, peut intervenir pour atténuer ces effets en soutenant la population et les entreprises avec l'objectif, à plus long terme, qu'ils soient prêts lorsque l'économie sera plus vigoureuse.

Enjeu à moyen terme (2012-2014)

Afin de maintenir l'équilibre entre les chercheurs d'emploi et les besoins de main-d'oeuvre des entreprises et améliorer le fonctionnement du marché du travail, il est nécessaire de prévoir l'évolution et la transformation du marché du travail afin d'ajuster notre offre de services et ainsi répondre aux besoins des entreprises et des individus.

Selon nos prévisions, en 2014, le taux de chômage aura reculé à un niveau jamais vu depuis le milieu des années 1960 au Québec, soit à un taux de 6,2 %, occasionnant du même coup des difficultés accrues de recrutement pour les entreprises. Les prévisions pour la Montérégie vont dans le même sens, avec un taux de chômage de 5,5 %. À terme, le nombre de chômeurs aura reculé de près du quart par rapport à 2009.

Difficultés accrues de recrutement pour les entreprises

Les employeurs, qui, avant et même pendant la récession, éprouvaient des difficultés à combler leurs postes vacants, éprouvent de plus en plus de difficultés à recruter et conserver leur main-d'oeuvre. Ils s'ajustent à la rareté grandissante de la main-d'oeuvre. Les entreprises investissent davantage en capital humain et en capital physique (équipement et technologie) afin d'accroître leur niveau de productivité et, ainsi, limiter leurs besoins de main-d'oeuvre.

Ces changements entraînent une augmentation de la demande pour une main-d'oeuvre de plus en plus qualifiée. Les personnes doivent posséder les qualifications en lien avec les équipements et les technologies utilisés qui évoluent rapidement.

Par contre, le chômage et le sous-emploi demeurent une réalité pour plusieurs

Malgré l'amélioration continue des conditions sur le marché du travail, le chômage et le sous-emploi demeurent une réalité pour plusieurs personnes, entre autres les personnes immigrantes, principalement celles dont l'entrée au pays est récente, et les personnes issues de minorités visibles. D'autres groupes démographiques continuent aussi de voir leur accès au marché du travail entravé malgré l'embellie du marché du travail. Il s'agit des femmes monoparentales faiblement scolarisées ou issues des groupes éloignés du marché du travail, des personnes de 55 ans et plus, des autochtones, des personnes judiciarisées, des personnes handicapées, des personnes habitant dans des territoires dévitalisés, des personnes dont la profession ou le secteur d'activité dans lequel elles oeuvrent est en déclin et des personnes faiblement scolarisées.

À la lumière de la situation du marché du travail, tel qu'il est possible de l'anticiper d'ici 2014, l'enjeu auquel fait face Emploi-Québec, à moyen terme, est la présence d'un contexte de mutations profondes du marché du travail et de difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises, coexistant avec un chômage et un sous-emploi chez certains groupes de personnes, dans certains secteurs, régions ou milieux dévitalisés.

Les deux prochaines orientations découlent de cet enjeu.

ORIENTATION 2

Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes.

Bien que la croissance économique mondiale soit soutenue, le Québec connaît une reprise plus lente, étant affecté par le commerce extérieur qui est au ralenti, notamment à cause de l'atonie du marché américain et d'un taux de change, en dollars canadien, plus élevé à l'égard de la devise américaine. Certains secteurs d'activité économique plus sensibles aux marchés extérieurs, ainsi que les territoires associés aux activités manufacturières pourraient être plus affectés par cette situation. À plus long terme, les perspectives s'inscrivent toujours sous le signe du vieillissement de la population, de la rareté grandissante de la main-d'œuvre et de la nécessité d'augmenter le taux d'emploi de la population.

Les grands indicateurs du marché du travail (taux d'emploi, taux de chômage, création nette d'emploi, etc.) cachent des mouvements d'une grande ampleur et des problèmes d'intégration et de maintien en emploi multiples. En fait, chaque

année, plus d'un million de personnes connaissent un épisode de chômage au Québec, soit une personne sur quatre en âge de travailler. Au même moment, plus d'un million de personnes intègrent un emploi. Si plusieurs personnes trouveront un emploi par elles-mêmes, et ce, dans des délais assez courts, d'autres prendront plus de temps. Parmi elles, certaines personnes se décourageront et se retireront du marché du travail. À cet égard, les travailleurs expérimentés sont particulièrement touchés. De fait, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans est nettement inférieur à celui des autres groupes d'âge. Les travailleurs expérimentés cumulent souvent une vaste expérience de travail qui n'est pas toujours reconnue ou transférable surtout dans les cas de licenciements collectifs. Aussi, les travailleurs âgés de 50 ans et plus peuvent être victimes de préjugés tenaces (présente davantage de problèmes de santé, manque de motivation, peu enclins à suivre des formations, etc.).

Par ailleurs, dans un contexte de changements technologiques rapides, la réintégration en emploi des personnes absentes depuis longtemps du marché du travail représente un défi, leurs compétences devenant rapidement désuètes. C'est notamment le cas des travailleurs expérimentés, en particulier ceux qui oeuvrent dans l'industrie manufacturière, et des femmes qui s'absentent pour des motifs parentaux. Leur réintégration nécessite souvent une mise à niveau de leurs compétences.

Pour leur part, en 2010, les jeunes (15 à 24 ans) de la Montérégie présentent la durée de chômage la plus courte, soit de huit semaines en moyenne (18 semaines en moyenne pour les 15 ans et plus, dont 25 semaines pour les personnes âgées de 55 à 64 ans). Par contre, ils affichent le plus haut taux de chômage (14 %). Leur chômage se caractérise donc par une fréquence élevée, mais de courte durée. Les difficultés que rencontrent les jeunes sont fréquemment liées à leur manque d'expérience de travail, leur méconnaissance du marché du travail et pour certains, dont les décrocheurs, à une formation insuffisante. Aussi, leur quête vers un emploi répondant à leurs attentes les amènent à changer d'emploi fréquemment. Par ailleurs, les jeunes étant les derniers entrés sont, dans bien des cas, les premiers mis à pied.

Malgré le relèvement général de la scolarité dans la région, une personne sur cinq a un niveau de scolarité inférieur à un diplôme d'études secondaires. Il faut aussi s'inquiéter de l'important taux de décrochage qui s'observe en Montérégie soit de 27,5 %, trois points de pourcentage de plus que pour l'ensemble du Québec. En Montérégie, une forte proportion de chômeurs sont peu scolarisés et ne possèdent pas suffisamment de compétences techniques et professionnelles pour répondre aux besoins du marché du travail.

Les immigrants nouvellement arrivés ont un taux de chômage près de trois fois supérieur à celui des personnes nées au Canada, soit de 22,4 % comparativement à 7,6 %.

Maintes raisons peuvent expliquer cette situation dont : une maîtrise déficiente de la langue française, des compétences académiques et professionnelles acquises à l'étranger difficiles à faire valoir, une méconnaissance du marché du travail, une difficile adaptation au milieu et un manque de réseau de contacts. Enfin, bon nombre d'immigrants doivent lutter contre des préjugés de toutes sortes. Malgré le chômage, de nombreux postes sont vacants et sont difficiles à pourvoir. Selon une étude réalisée auprès des employeurs de la région en 2010, près de 17 % des entreprises jointes ont eu des difficultés à recruter. Parmi les professions pour lesquelles elles évoquent des difficultés de recrutement, 47 % des postes restent vacants après quatre mois ou plus d'efforts pour les combler. La coexistence de postes vacants et de chômeurs s'explique notamment par le fait que ces postes exigent un cursus de compétences différents de celui détenu par les personnes sans emploi, que les postes disponibles et les chômeurs ne soient pas situés à proximité l'un de l'autre ou encore qu'un certain nombre de ces postes présentent peu d'attraits.

La concentration des prestataires de l'assurance-emploi parmi quelques professions constitue un véritable passeport vers l'aide sociale de longue durée et l'exclusion, dans la mesure où la seule concurrence pour les emplois disponibles écarte toute possibilité de réintégration en emploi. En fait, deux personnes sur trois, tant prestataires de l'assurance-emploi que prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi de la Montérégie, sont concentrées (dernier emploi occupé) dans seulement 9 % de l'ensemble des professions. Pire encore, ces professions étaient exactement les mêmes, illustrant l'effet de ruissellement entre le chômage prolongé et celui de longue durée.

Certains individus (décrocheurs et personnes faiblement scolarisées) éprouvent plus de difficultés que d'autres à adapter leur comportement et leurs attitudes aux exigences du marché du travail. Après plusieurs années (la moitié des prestataires de l'aide sociale cumulent plus de dix ans au régime) passées en retrait du marché du travail, bon nombre de ces personnes n'ont plus la motivation pour intégrer un emploi qui correspond à leurs intérêts, leurs aptitudes et leur personnalité.

ORIENTATION 3

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements.

Le ralentissement démographique conjugué au vieillissement de la population risquent, si rien n'est fait, d'accroître les difficultés de recrutement de main-d'œuvre qualifiée et de gestion des compétences des travailleurs. L'accélération du vieillissement de la population pose également le défi de la relève entrepreneuriale.

Selon les projections démographiques de l'Institut de la statistique du Québec, la population la plus susceptible de se retrouver sur le marché du travail, soit la population âgée de 15 à 64 ans, devrait diminuer dès 2014 au Québec et en 2017 pour la Montérégie.

Alors que l'âge moyen de la retraite est d'environ 60 ans, on observe une forte augmentation de la population âgée de 55 à 64 ans. Nous devons donc nous attendre à une augmentation importante du nombre de retraités au cours des prochaines années, ce qui risque à terme de se traduire par des difficultés de recrutement accrues pour les entreprises. Cependant, il existe des bassins de main-d'œuvre sous-employée, soit les travailleurs expérimentés, les personnes récemment arrivées au pays, les personnes appartenant à une minorité visible, les personnes judiciarisées, les personnes handicapées et les femmes. Ces dernières présentent des taux d'emploi et d'activité nettement inférieurs à ceux des hommes. En Montérégie, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans s'établissait à 74,9 % en 2010, soit sept points de pourcentage de moins que celui des hommes, et leur taux d'emploi était de 69,6 % comparativement à 75,1 % chez les hommes.

La relève entrepreneuriale au Québec présente une problématique importante. Selon une étude de la Fondation de l'entrepreneurship publiée en novembre 2010, il est clairement démontré que le Québec manquera de releveurs potentiels pour reprendre les entreprises qui seront mises en vente. Ce manque de releveurs est déjà problématique sur un horizon temporel de 5 ans (déficit de 16 000 releveurs d'ici 2014). Il l'est toutefois encore davantage dans la seconde portion de la décennie 2010, soit 2015 à 2020, enregistrant pour cette période un déficit de 22 000 releveurs potentiels. Cette situation met en lumière les difficultés à venir quant à la pérennité des entreprises et de ses corollaires, soit le maintien de l'emploi et la création de nouveaux emplois.

L'économie québécoise est de plus en plus ouverte sur le monde. Alors qu'en 1988 (année précédant l'entrée en vigueur de l'accord de libre-échange avec les États-Unis), les exportations internationales représentaient l'équivalent de 22 % de l'économie du Québec, celles-ci en représentaient 33,7 % en 2008. Cette ouverture sur le monde a contribué à l'enrichissement collectif des Québécois, mais a aussi exposé les entreprises, principalement celles du secteur manufacturier, à une plus vive concurrence (même celles qui n'exportent pas, puisque les importations ont progressé de façon similaire aux exportations).

Aussi, depuis le début des années 2000, le contexte international est devenu plus contraignant, avec les importantes hausses du prix du pétrole et du dollar canadien et une concurrence étrangère accrue en provenance de puissances économiques en émergence comme la Chine et l'Inde. À titre d'exemple, la part des importations américaines provenant de Chine est passée d'environ 3 % en 1990 à 8 % en 2008, pouvant donc affecter les exportations québécoises à la baisse.

Ainsi, afin de survivre, les entreprises se doivent d'innover sans cesse, d'introduire de nouvelles technologies et de nouvelles façons de faire. Elles doivent être plus productives. Or, le Québec accuse un retard au chapitre de la productivité par rapport à l'Ontario et les États-Unis, avoisinant respectivement 10 % et 20 %. Ce retard s'explique notamment par la spécialisation sectorielle, une plus forte proportion d'entreprises québécoises étant dans des secteurs d'activité économique à faible valeur ajoutée et la présence plus marquée de petites et moyennes entreprises.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail a notamment pour responsabilité d'approuver le Plan d'action régional portant sur les services publics d'emploi. Donc, nous vous présentons, à titre d'information seulement, l'enjeu lié aux services de la solidarité sociale ainsi que l'enjeu organisationnel d'Emploi-Québec.

Enjeux de la solidarité sociale et organisationnels

Enjeu : La prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, la gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale

ORIENTATION 4

Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière.

Cette orientation a notamment pour finalité d'insérer un maximum de personnes aptes au travail par la contribution des services publics d'emploi.

L'emploi constitue l'un des meilleurs moyens pour permettre aux personnes de sortir de la pauvreté de façon durable et d'améliorer leurs conditions de vie. Il est également le principal levier pour atteindre l'autonomie économique et il constitue également un facteur important d'inclusion sociale. Il s'agit d'un fondement du Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015.

Un des leviers les plus importants permettant de prévenir et de combattre la pauvreté demeure l'amélioration du revenu des personnes et des familles à faible revenu. À cet égard, le Québec offre un filet de sécurité sociale qui se manifeste par diverses mesures qui visent tantôt à assurer un revenu minimal aux personnes qui ne peuvent subvenir à leurs besoins, tantôt à réduire à la source les dépenses qu'elles doivent assumer. Dans le cadre du Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale, le gouvernement entend améliorer son action dans les deux sphères d'intervention, tout en veillant à ce que les mesures préconisées demeurent cohérentes avec l'idée de rendre le travail toujours plus attrayant.

Plusieurs prestataires ont besoin d'un accompagnement plus soutenu pour les mener vers l'emploi. Outre les prestataires de la solidarité sociale et des prestataires de l'aide sociale avec des contraintes temporaires, il y a aussi les prestataires sans contraintes à l'emploi qui ont cumulé plusieurs années à l'aide sociale. En Montérégie, 38,5% des prestataires sans contraintes à l'emploi avaient cumulé plus de dix ans à l'aide sociale en septembre 2010.

De plus, cette orientation vise à susciter la mobilisation des partenaires socio-économiques, de la collectivité et des organismes communautaires pour la mise en œuvre d'actions pour la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. La ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale est responsable, au nom du gouvernement du Québec, de l'application de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, adoptée en 2004, et du plan d'action gouvernemental qui en découle. La Loi vise à guider le gouvernement et l'ensemble de la société québécoise vers la planification et la réalisation d'actions pour enrayer la pauvreté, en prévenir les causes et en atténuer les effets sur les individus et les familles. Elle veut aussi contrer l'exclusion sociale et tendre vers un Québec sans pauvreté. Une stratégie globale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale a été élaborée. Les actions de cette stratégie sont mises en œuvre, entre autres, par le gouvernement, ses partenaires socio-économiques, les collectivités régionales et locales ainsi que les organismes communautaires.

Enjeu : L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail dans un contexte de diminution de ses ressources

ORIENTATION 5

Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec.

L'année 2011-2012 sera marquée par l'amorce de la révision du modèle d'affaires d'Emploi-Québec, dans un objectif de modernisation de sa prestation de services afin d'assurer la livraison de services efficients dans l'avenir. Dans un contexte où les changements technologiques peuvent assurer une plus grande accessibilité aux citoyens, Emploi-Québec se doit de réaliser une démarche d'optimisation dès maintenant.

Cette orientation consiste à accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec par la mise en œuvre d'une offre de service répondant aux besoins des citoyens et des entreprises et aux réalités régionales et territoriales, et ce, au meilleur coût.

Une veille de la conjoncture économique continuera d'être exercée par Emploi-Québec afin d'ajuster s'il y a lieu son offre de services et de maintenir la qualité de ses services

En conclusion

Emploi-Québec Montérégie a consulté les partenaires, les entreprises et ses employés dans le cadre de ses travaux portant sur la planification. De plus, après avoir pris connaissance des situations problématiques du marché du travail en Montérégie ainsi que des orientations nationales d'Emploi-Québec, Emploi-Québec Montérégie et le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie ont convenu de donner la priorité à dix-neuf axes d'intervention.

4 AXES D'INTERVENTION et STRATÉGIES

ORIENTATION 1 : Atténuer les effets résiduels de la récession sur le marché du travail et soutenir la relance de l'emploi.

Axes d'intervention	Stratégies retenues
■ **Rallier les personnes et les entreprises autour de l'emploi.**	■ Soutenir la création d'emplois et l'intégration des personnes sans emploi ou en situation de sous-emploi. ■ Favoriser le développement des compétences des travailleurs en soutenant les entreprises. ■ Poursuivre nos interventions auprès des chômeurs en leur offrant des services adaptés afin qu'ils demeurent actifs et pour s'assurer de leur intégration durable en emploi. ■ Poursuivre nos interventions auprès des travailleurs licenciés collectivement et les travailleurs saisonniers afin de rehausser, s'il y a lieu, leurs qualifications et/ou leurs compétences. ■ Soutenir les travailleurs, les entreprises et les personnes que la crise est venue fragiliser, notamment par la poursuite de la mise en œuvre du Plan emploi métropole.
■ **Assurer un plus grand équilibre entre l'offre et la demande de travail, notamment par une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi, ainsi que par l'information sur le marché du travail.**	■ Identifier les besoins de formation exigés par les emplois en demande, entre autres ceux qui exigent des compétences techniques et professionnelles, et mener, auprès de la main-d'œuvre et partenaires, des interventions afin de faire connaître ceux-ci. ■ Produire et diffuser une information sur le marché du travail fiable, utile, pertinente et adaptée aux besoins des usagers, des entreprises et du personnel d'Emploi-Québec afin de les soutenir dans leur prise de décision. ■ Assurer un suivi de l'évolution de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec afin d'apporter les ajustements nécessaires à son offre de service et optimiser l'utilisation des mesures actives. ■ Sensibiliser les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles appartenant à des bassins de main-d'oeuvre sous-représentés sur le marché du travail et à risque d'exclusion et de pauvreté aux métiers et professions offrant de bonnes perspectives d'emploi.

ORIENTATION 2 : Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes.

Axes d'intervention	Stratégies retenues
■ **Soutenir les personnes éloignées du marché du travail dans leurs démarches vers l'obtention d'un emploi correspondant à leur niveau de compétence.**	■ Aider les personnes dont les caractéristiques personnelles et professionnelles actuelles ne correspondent pas aux besoins du marché du travail dans leurs démarches d'intégration en emploi. ■ Offrir un accompagnement personnalisé pendant et après la participation aux mesures et programmes, en collaboration avec les organismes spécialisés en développement de la main-d'oeuvre féminine et d'autres organismes visant le développement de l'employabilité. ■ Soutenir des projets favorisant l'alternance entre l'emploi et la francisation pour les personnes immigrantes.
■ **Contribuer, en partenariat, à la réduction du décrochage scolaire et au soutien à la persévérance scolaire.**	■ Poursuivre nos efforts, en partenariat avec le réseau de l'éducation, pour favoriser l'accès à de la formation professionnelle et technique, auprès de la population, en particulier auprès des jeunes afin de répondre à la demande de main-d'oeuvre qualifiée des entreprises. Valoriser la persévérance scolaire en y associant aussi les employeurs à titre de partenaires.
■ **Diversifier les compétences professionnelles des personnes qui se retrouvent dans des emplois à forte concentration de chômeurs et les diriger vers des emplois offrant de bonnes perspectives d'emploi.**	■ Soutenir les personnes par le biais de la formation lorsque celle-ci a été identifiée comme étant la solution la plus appropriée pour faire face à leurs obstacles à l'emploi. ■ Faire la promotion des métiers et professions qui offrent de bonnes perspectives d'emploi et informer les personnes des possibilités offertes par ces métiers et des compétences requises.
■ **Favoriser la mise en mouvement des clientèles qui éprouvent le plus de difficultés d'intégration et de maintien en emploi, notamment les immigrants, les personnes handicapées, les jeunes, les personnes faiblement scolarisées et les prestataires de l'aide sociale.**	■ Prendre rapidement en charge la clientèle qui éprouve le plus de difficulté d'intégration et de maintien en emploi et les accompagner dans leurs démarches en utilisant la mesure la plus appropriée. ■ Favoriser la participation des jeunes aux moyens qui leur sont spécialement dédiés. ■ Promouvoir l'insertion en emploi par le biais de l'acquisition d'expériences concrètes de travail. ■ Maintenir nos efforts auprès de la clientèle éloignée du marché du travail afin qu'elle participe à des activités visant à améliorer ses compétences de base (attitudes face au marché du travail, habiletés de communication, travail d'équipe, etc.)

ORIENTATION 3 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements.

Axes d'intervention	Stratégies retenues
■ **Réduire les difficultés de recrutement des entreprises.**	■ Promouvoir auprès des entreprises les avantages d'utiliser les services gratuits du Placement en ligne et l'information sur le marché du travail. ■ Faire valoir le potentiel, auprès des dirigeants d'entreprises, des groupes sous-représentés sur le marché du travail, car ceux-ci constituent un bassin de main-d'œuvre pouvant posséder les qualifications et les compétences répondant à leurs besoins. ■ Soutenir les entreprises qui embauchent des personnes, particulièrement celles qui étaient inactives depuis un certain temps sur le marché du travail par la mise en place : - d'une structure d'accueil des nouveaux employés pour faciliter leur intégration; - d'un plan de formation en entreprise pour accroître leurs compétences, leurs connaissances, leurs expériences, voire leurs attitudes; - d'une structure d'accompagnement pour aider à la fois l'employeur et l'employé, ce qui favorise le maintien en emploi de la personne.
■ **Accroître la formation des personnes en emploi afin d'améliorer leurs compétences professionnelles et techniques contribuant ainsi au rehaussement de la productivité.**	■ Favoriser l'utilisation et le développement des stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et soutenir l'investissement des entreprises dans le développement et l'adaptation de cette dernière.
■ **Accroître l'accessibilité à la formation pour les petites et moyennes entreprises de la région.**	■ Soutenir la mise en place de regroupement d'entreprises, notamment avec les comités sectoriels de main-d'œuvre.
■ **Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines en soutenant les dirigeants d'entreprise dans la gestion des compétences des personnes en emploi, dans une recherche de développement d'une main-d'œuvre plus productive, plus flexible et plus innovatrice et ainsi assurer la pérennité des entreprises et prévenir les pertes d'emplois.**	■ Soutenir la formation des dirigeants d'entreprise en matière de : - gestion prévisionnelle de la main-d'oeuvre pour les aider à faire face aux impacts du vieillissement de leurs employés et à préparer leur relève; - rétention en emploi des travailleurs; - reconnaissance des compétences des employés; - identification des besoins de formation des employés (implanter une culture de formation continue); - recrutement, de sélection et d'embauche de leur main-d'oeuvre; - gestion de la diversité de la main-d'oeuvre (exemples : accueil de personnes immigrantes en entreprise, de personnes handicapées, etc.). ■ Établir des liens étroits de collaboration entre les services aux entreprises d'Emploi-Québec Montérégie et les comités sectoriels de main-d'oeuvre.

■ **Atténuer les impacts des licenciements collectifs par des mesures d'aide aux entreprises.**	■ Réduire la durée au chômage des personnes touchées par les licenciements collectifs en les accompagnant dans leur démarche vers des emplois qui correspondent à leur profil de compétences. ■ Soutenir la mise en place de projets novateurs de formation avec des entreprises ciblées de la région et le milieu de l'éducation afin de permettre à des travailleurs âgés et peu scolarisés d'intégrer des emplois dans d'autres entreprises qui ont des besoins de main-d'oeuvre. ■ Faire une veille stratégique, en collaboration avec les autres partenaires du milieu, des entreprises à risque de connaître des difficultés pouvant conduire à des licenciements massifs ou à une fermeture.

ORIENTATION 4 : Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière.

Axes d'intervention	Stratégies retenues
■ **Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conforme au cadre législatif et réglementaire.**	■ Continuer de gérer avec rigueur les crédits consacrés à l'aide financière de dernier recours et s'assurer que chaque personne prestataire reçoive le montant exact auquel elle a droit. ■ Poursuivre des activités destinées à assurer la conformité de l'aide versée (attribution initiale, gestion des dossiers actifs) et à tirer profit des ententes de renseignements qu'Emploi-Québec a conclues avec différents partenaires. ■ Poursuivre les efforts pour s'assurer d'une gestion rigoureuse et équitable des prestations spéciales.
■ **L'aide et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi.**	■ Intervenir rapidement auprès de la clientèle afin qu'elle entame une démarche la menant en emploi. ■ Accroître la présence des prestataires de l'aide financière de dernier recours aux convocations des services public d'emploi. ■ Poursuivre nos interventions auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours (aide sociale) en leur offrant des services adaptés afin qu'ils demeurent actifs et pour s'assurer de leur intégration durable en emploi. ■ Miser sur de nouvelles approches afin de tirer le maximum de conformité.
■ **La contribution au Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale.**	■ En collaboration avec les partenaires, établir une vision commune quant aux efforts à déployer à l'échelle locale et régionale pour assurer les meilleurs résultats possibles dans les territoires et les localités. ■ Soumettre à la conférence administrative régionale (CAR) des propositions en vue d'optimiser l'action gouvernementale en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

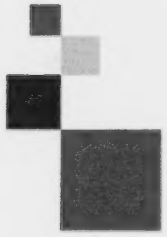
■ **La collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.**	■ Contribuer à cette mobilisation. ■ Soutenir les démarches locales ou supralocales de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. ■ Porter à l'attention des différentes instances régionales, dont les conférences régionales des élus et la conférence administrative régionale, les diverses préoccupations reliées à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

ORIENTATION 5 : Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec

Axes d'intervention	Stratégies retenues
■ **L'apport du partenariat.**	■ Favoriser la concertation et la mobilisation des partenaires. ■ Optimiser le recours aux ressources externes et aux organismes en développement de l'employabilité comme effet de levier et d'expertise pour intervenir plus efficacement auprès des diverses clientèles. ■ Soutenir le CRPMT dans l'exécution de ses mandats.
■ **Les pratiques de gestion de ses ressources humaines.**	■ Poursuivre la démarche visant l'amélioration de la qualité de vie au travail. ■ Favoriser la rétention du personnel expérimenté, le transfert d'expertise et la préparation de la relève. ■ Développer ou adapter les compétences du personnel en place ou nouvellement recruté en fonction des profils recherchés pour la mise en œuvre du modèle d'affaires. ■ Préparer et soutenir le personnel à faire face aux changements inhérents à l'évolution des modes d'organisation du travail.

ORIENTATION 5 : Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec

Axes d'intervention	Stratégies retenues
■ **La réorganisation de la prestation de services, dont le développement du multimode.**	■ Poursuivre les travaux visant à accroître l'efficience et l'efficacité de la prestation de services publics d'emploi en revoyant le modèle d'affaires d'Emploi-Québec. ■ Diversifier des modes de prestations de services (services à distance, sur Internet, par téléphone et en personne), regrouper des services, alléger des processus administratifs et réviser l'organisation du travail. ■ Assurer une utilisation maximale des services de placement et d'information sur le marché du travail, plus particulièrement des services électroniques, par toutes les clientèles suffisamment autonomes (individus et entreprises). ■ Réviser le cadre d'évaluation des personnes par la mise à jour de l'approche d'intervention et du parcours visant à évaluer les besoins de l'individu quant à son autonomie face à son intégration au marché du travail.
■ **La saine gestion des fonds publics.**	■ Poursuivre nos efforts pour que chaque personne prestataire reçoive le montant exact auquel elle a droit, par souci d'équité envers les personnes prestataires elles-mêmes, les travailleurs à faible revenu et l'ensemble des contribuables. ■ En matière d'emploi, poursuivre également nos efforts dans le but d'améliorer l'efficience des interventions.



5 RESSOURCES ALLOUÉES et CIBLES de RÉSULTATS

Budget d'intervention 2011-2012

Ressources allouées et cibles de résultats

L'agence est dotée d'un budget d'intervention annuel pour offrir les services publics d'emploi, établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Le budget peut être ajusté en raison de l'état du marché du travail. Conformément à son mode de gestion, les attentes de résultats liées aux services d'emploi sont convenues en tenant compte du niveau du budget accordé. L'agence compte également un budget de transfert pour assurer l'aide financière de dernier recours ainsi que pour offrir d'autres programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale.

Services publics d'emploi

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. La Montérégie dispose, pour l'année 2011-2012, d'un budget qui s'élève à 95,9 millions de dollars. Il s'agit d'une baisse de 15,8 millions par rapport à 2010-2011. Cet ajustement est dû à la fin des mesures exceptionnelles supplémentaires visant à réduire les effets de la récession sur le marché du travail, sommes prévues pour une période de deux ans (2009-2011). Tel que vu précédemment, des efforts continueront cependant à être consacrés pour soutenir la reprise économique. Précisons que le budget 2011-2012 inclut un budget de 1,6 M$ pour le Plan emploi métropole.

Le modèle de répartition du budget d'intervention qui est distribué en début d'année aux régions et, par conséquent, aux centres locaux d'emploi, tient compte de l'importance, pour chaque territoire, de la population à risque de chômage et de sous-emploi ainsi que du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre se traduisant par des pertes d'emplois plus élevées ou par une création d'emplois moindre que ce que permet leur potentiel.

Évolution de la situation budgétaire initiale 2010-2011 et 2011-2012 (anticipée)

	2010-2011	2011-2012 situation anticipée	Variation
Budget d'intervention	111 735,7 $	95 903,1 $	(15 832,6 $) (14,2 %)
Reports en provenance de l'année précédente*	49 317,3 $	39 602,8 $	(9 714,5 $)
Sommes disponibles pour les nouvelles activités	62 418,4 $	56 303,3 $	(6 115,1 $) (9,8 %)

* Montants excluant les projets économiques d'envergure et les initiatives ciblées pour travailleurs âgés.

Cibles de résultats 2011-2012

Orientations et indicateurs	Cibles
1. Atténuer les effets résiduels de la récession sur le marché du travail et soutenir la relance de l'emploi	
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi participant à l'assurance-emploi	20 079
Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	7 663
2. Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personne	
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	38 444
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	12 558
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	21 310
Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	4 450
3. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements	
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions significatives des services publics d'emploi.	1 826
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)	611
4. Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière	
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	8 639
5. Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec	
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	10
Proportion de plaintes avec recommandation de modifications	25 %
Pourcentage des décisions modifiées aux services de Solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	21 %

Emploi
et Solidarité sociale
Québec